



Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографическим вопросам при Президенте РК



Ассоциация деловых женщин Казахстана



Министерство культуры и информации РК



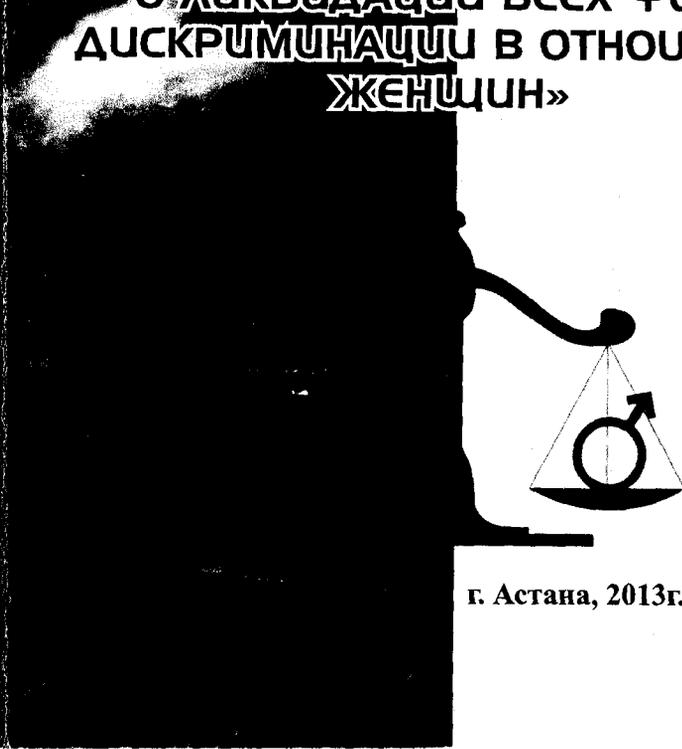
Казахский государственный женский педагогический университет



Структура Организации Объединенных Наций
Секретариат
Суб-региональный офис ООН-Женщины для стран Восточной Европы и Центральной Азии

МАТЕРИАЛЫ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

«НА ПУТИ К ГЕНДЕРНОМУ РАВЕНСТВУ: КОНВЕНЦИЯ ООН О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН»



г. Астана, 2013г.

УДК 316
ББК 60,5
Н 12

*Министерство культуры и информации Республики Казахстан
Ассоциация деловых женщин Казахстана
Материалы республиканской конференции*

*Под редакцией доктора социологических наук
Сарсембаевой Р.Б., кандидата педагогических наук
Нукетаевой Д.Ж.*

Н 12 «На пути к гендерному равенству: Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»: материалы республиканской конференции /сост.: З.М.Кодар – Астана, 2013г. - 350 с.

ISBN 978-601-80156-5-6

В настоящем сборнике публикуются материалы Республиканской конференции «На пути к гендерному равенству: Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин», участники конференции обсудили основные вопросы и достижения Республики Казахстан в реализации Конвенции. Основными темами обсуждения стали вопросы политического продвижения женщин, экономических возможностей женщин, вопросы миграции трудящихся женщин, проблема ранних браков и права женщин инвалидов.

Сборник материалов участников конференции может оказать научно-методическую помощь всем, кто интересуется гендерной политикой.

**УДК 316
ББК 60,5**

ISBN 978-601-80156-5-6

Ассоциация деловых
женщин Казахстана. 2013г.

ПРОГРАММА
Республиканской конференции
«На пути к гендерному равенству: Конвенция ООН
о ликвидации всех форм дискриминации
в отношении женщин»

Дата проведения: 5 декабря 2013г.

Место проведения: г.Алматы, Казахский государственный женский педагогический университет

09:00-10:00	Регистрация участников
10:00-11:30	Открытие. Пленарное заседание
Модератор:	Нукетаева Динар Жусупалиевна – Ректор Казахского государственного женского педагогического университета, член Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК
Спикеры:	1. Абдыкаликова Гульшара Наушаевна – Советник Президента РК, Председатель Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК 2. Сарсембаева Раушан Биргебаевна – Президент Ассоциации деловых женщин Казахстана, член Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК 3. Сартбаева Дамира Асановна - Региональный Директор Суб-регионального офиса ООН-Женщины в странах Восточной Европы и Центральной Азии 4. Курмангалиева Жанна Дулатовна – Ответственный секретарь Министерства культуры и информации РК, член Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК

<i>Рахимжанова М.Д.</i> Вопросы гендера в современных условиях	240
<i>Сабырова З.Қ., Сатбекова А.А.</i> Мы формируем личность или «казахская леди» как символ высокой культуры, духовности	249
<i>Садырова М.С.</i> Еңбек нарығындағы әйелдердің әлеуметтік белсенділігі	257
<i>Сарсембаева Р.Б.</i> «Реализация гендерной политики - путь в конкурентоспособный мир»	264
<i>Стребкова Ю. В.</i> Пути преодоления гендерной дискриминации в сфере биополитики	280
<i>Сұлтан Ж.И.</i> Отбасы педагогикалық қатынас субъектісі және баланы тәрбиелеу ортасы	294
<i>Укубаева Р.М.</i> Основные составляющие гендерной политики Украине в 1920-е годы	304
<i>Рябченко О.Л.</i> Особенности студенческой семьи в советской	314
<i>Фесенко Г.Г., Фесенко Т.Г.</i> Gender mainstreaming в культурном менеджменте современного города	323
<i>Хайрулина А.У.</i> Браки в постсоветской Центральной Азии Похищение невест, ранние и принудительные	334

ЕҢБЕК НАРЫҒЫНДАҒЫ ӘЙЕЛДЕРДІҢ ӘЛЕУМЕТТІК БЕЛСЕНДІЛІГІ

САДЫРОВА М.С.

*с.ғ.д., профессор, Әл-Фараби атынд. Қазақ Ұлттық
университеті*

*Әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасы
Алматы қаласы,*

ШНАРБЕКОВА М.К.

*оқытушы, Әл-Фараби атынд. Қазақ Ұлттық университеті
Әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасы*

Алматы қаласы.

Қазіргі қоғамда ерлер мен әйелдердің әлеуметтік рөлдерінің мазмұны барлық дерлік салаларда түбегейлі өзгерістерге ұшырады. Әлеуметтік жағдайлар мен құбылыстар халықтың бәріне әсер ете отырып, әйел мен ерлерде әр түрлі реакциялардың туындауына себепші болады, бұл гендерлік айырмашылық. Әлеуметтанушылар гендерді биологиялық жынысты, белгілі бір қоғамда бекітілген жыныстық-рөлдік стереотиптерді, «гендерлік дисплейді» қамтитын әлеуметтік конструкт ретінде қарастырады. Бұл мәнде гендерлік дисплей қоғамда ерлер мен әйелдерге тән мінез-құлық үлгілері мен өзара қарым-қатынасты айқындайтын көрсеткіштердің алуан түрлілігі ретінде қарастырылады. Аталмыш түсінікті И.Гофман енгізген және оны жыныстың мәдени құрамдас бөліктерінің жиынтығы ретінде қарастырған. Әрбір қоғамда, әсіресе, полимәдени және көпұлтты мемлекеттерде гендерлік алуан түрлілікті ескеру қажеттілігі жоғарылайды. Осылайша, ер адамға және әйелге тән мінез-құлық әр ұрпақта және қоғамның әр түрлі деңгейдегі этномәдени және діни топтары үшін алуан түрлі болады.

Елімізде қоғамдық салаларда гендерлік теңдікке қол жеткізуді мақсат ете отырып «2006-2016 жылдарға арналған Қазақстан Республикасындағы гендерлік теңдік стратегиясы» қабылданды. Аталмыш стратегияны жүзеге асыру жолдарын

қарастыра отырып, әлемдік тәжірибеде қоғамның екі әлеуметтік-жыныстық топтардың мүдделерін ескеруді айқындайтын гендерлік өлшем түсінігі кеңінен қолданылады. Гендерлік теңдік стратегиясын жүзеге асырудың мынадай критерилерін атап өтуге болады: қоғамдық-саяси өмірде гендерлік теңдікке қол жеткізу; экономика саласындағы теңдік; құқықтық және гендерлік ағарту; ер адамдар мен әйелдердің репродуктивті денсаулығын нығайту; қоғамда жыныс бойынша зорлық-зомбылықтың алдын алу; отбасында гендерлік теңдікті орнату; отбасын нығайту және тәрбие рөлін күшейту. Аталған көрсеткіштерге қолжеткізу көпвекторлы үрдіс.

Қазір кеңінен зерттелініп жатқан мәселелердің бірі – әр түрлі әлеуметтік саладағы әйелдердің көпбасшылығы. Эрнст энд Янг халықаралық компанияның эксперттік бағалауы бойынша, әйелдер кәсіпкерлігі әлем бойынша қарқынды түрде дамып келе жатқан салалардың бірі. Мамандар болжамы бойынша, осы даму деңгейімен 15 жыл ішінде кәсіпкерлік саласындағы әйелдер үлесі $\frac{3}{4}$ болады. Қазақстанда мемлекеттік статистика бойынша, 2013 жылы 8 млн. 750 мың әйелдер экономиканың әр түрлі салаларына белсенді қатысуда. Солардың бірі, көп жылдар бойы ерлер әлемі ретінде қарастырылған іскерлік әлемі, бірақ әйелдер қоғамдық өндіріске қатысқаннан бастап жағдай өзгерді. Ерлер әйелдерді бәсекелес ретінде қабылдай бастады және бәсекелестерге секілді қарым-қатынаста болды. Әйелдер ақырындап ерлерге тән деп есептеліп келген мамандықтарды да игере бастады. Іскерлік әлемдегі әйелдердің рөлі туралы әр түрлі теориялар қалыптасты. Солардың ішінде кеңінен тараған «көрінбейтін шектеу» теориясы болып табылады, осыған сәйкес әйел-көпбасшы сәттілікке жету жолында белгілі бір кедергілерді кездестіреді. Негізінен, әйелдер кәсіби мансап бойынша көтерілу жолында ер адамдармен салыстырғанда көп қиыншылықтарды басынан кешіреді. Мысалы, Атырау кәсіпкері Раиса Кушенова әкімшілік арқылы төмен пайыздық несие алған. Дегенмен, оның айтуы бойынша, ресми емес түрде таңдау көбіне ер адамдардың бизнес-жоспарларына түседі. Ал өз ісін бастауға деген құштарлығы бар әйелдер

көп, әсіресе ауылдық мекендерде өмір сүретін әйелдер арасында [1].

Зерттеушілердің пікірі бойынша әйел жұмысбастылығын дискриминациялау латенті сипатқа ие. Е.Мещеркина, зауытта кейс-стади өткізу негізінде, жұмысшы-әйелдердің өзін дискриминация мәселесімен сәйкестендірмейтінін атап өткен [2].

Келесі гипотеза «жұлдыз ауруы» деп аталатын Г. Штайнс гипотезасы. «Жұлдыз ауруы» ретінде жетекшілік қызметтегі әйелдер іскерлік саладағы жағдайды жағымды деп есептеп, өзге бағын сынап жүрген әйелдерге көмектеспеуі және белгілі бір стереотипті көзқарастарды ұстануы ретінде қарастырылады. Кәсіби мансап бойынша көтерілген әйелдердің өзге әйелдерге осындай қарым-қатынасы, сонымен қатар, «реверсивті гендерлік стереотип» деп аталады.

Еңбек нарығындағы гендерлік айырмашылықтарды мынадай көрсеткіштермен сипаттауға болады:

- экономика саласының ресми және бейресми секторларындағы ерлер мен әйелдердің жұмысбастылық деңгейі мен сипаттамасы, олардың бәсекелестікке қабілеттіліктері;

- еңбек түрлерінің жыныс бойынша бөлінуі, экономика саласының, жұмысбастылық пен мамандықтардың феминизациялануы мен маскулинизациялану үрдістері;

- еңбек төлемдері мен өзге де табыс арасындағы гендерлік айырмашылықтар, отбасы бюджетіне ер адамдар мен әйелдердің қосатын үлестері;

- кәсіби саты бойынша көтерілудің гендерлік айырмашылықтары, ұйымдарда әйелдердің басқарушы қызметтерін атқаруы.

Сорос-Қазақстан фондының шеңберінде 2000 жылы маусым-қараша айлары аралығында жүргізілген социологиялық зерттеу респонденттерінің пікірі бойынша, (61-74%) олардың жұмыс орнындарында гендерлік көрсеткіштер бойынша кемсітушілік жоқ. Дегенмен, жоғары деңгейдегі басқарушы болуда ер адамдардың мүмкіншілігі жоғары деп ерлердің 68%-ы және әйелдердің 69%-ы есептейді, ал жалақы көлемін қарастыратын

болсақ онда 42% ерлер мен 52% әйелдер ерлердің жалақысы жоғары деп есептейді. Сұрау көрсетіп отырғандай, ер-жұмысшыларға деген ресми емес таңдау бар және олардың кәсіби баспалдақ бойынша көтерілу мүмкіншіліктері жоғары [3].

Ал 2010 жылы жүргізілген зерттеудің эмпирикалық мәліметтеріне сәйкес «Сіздің пікіріңіз бойынша, Сіздің жұмыс орнында әйелдер мен ер адамдарға деген қатынастар бірдей ма?» деген сауалға «иә» деп респонденттердің 55,4%-ы жауап берген болса, ал 18,8%-ы жоқ деп жауап берген болса, «білмеймін» деген жауап нұсқасын 25,8% респонденттер таңдады [4].

Осылайша, әрбір бесінші әйелдердің пікірі бойынша олардың жұмыс орындарында ерлер мен әйелдерге деген тең қатынас жоқ, ал төрттен бір бөлігі бұл жағдай туралы хабардар емес. Дегенмен, социологиялық талдау барысында респондент-әйелдердің 46,8%-ы мансап бойынша жоғарылау мүмкіншілігін жұмыс істеуші әйелдің қабілеттіліктері мен қалауымен анықталатынын атап өткен. Сұралғандардың 1/5 бөлігі қызметкер мансабы жетекші тарапынан белгілі бір симпатия болған жағдайда мүмкін болады деп есептейді. Өз жұмыс орнында мұндай мүмкіншіліктің жоқтығын әйелдердің 21,2%-ы белгілеген. Сонымен қатар, әрбір оныншы респондент жұмыс істеу саласына тәуелсіз осы сұраққа жауап беруге қиналды. Зерттеу қорытындылары бойынша, өзара байланысты мынадай ұстанымдарды айқындауға болады: сұралғандардың 27,6%-ы өз еңбектерін белгілі бір кәсіби дайындықты талап ететін еңбек ретінде қарастырды, ал 32,8%-ы өз еңбек саласын қайта дайындық пен жүйелі түрдегі жетілдіру қажеттілігін айтқан.

Осылайша, еңбек саласындағы гендерлік мәселелерді зерттеу қорытындыларын талдау барысында осы салада ерлер мен әйелдер арасында толық теңдік жоқ деген жауаптардың белгіленгенін айта аламыз.

Сонымен қатар, жұмыссыздардың 80%-ы әйелдер екенін атап өту керек. Осы мәселе 2012 жылы «Әлеуметтік динамика қоғамдық фондымен ұйымдастырылған Әйелдер істері бойынша отбасылық-демографиялық саясаттың ұлттық комиссиясы мен

Алматы қаласының жұмысбастылық пен әлеуметтік бағдарламалар басқармасының өкілдері қатысқан дөңгелек үстелде талқыланды. Жұмысбастылық пен әлеуметтік бағдарламалар басқармасының басшысы орынбасары Айгүл Қалыкова 2012 жылы жұмысбастылықтың аймақтық басқармаларына 6,5 мыңнан астам келді, олардың ішінде 4 мыңнан астамы – әйелдер екендігін атап өтті. Жұмыссыз әйелдер қатарында жоғары немесе орта-арнайы білімі бар әйелдер бар және олардың саны өткен жылмен салыстырғанда 10%-ға жоғарылағанын айқындап кетті. Әйелдер арасындағы жұмыссыздық ерлерге қарағанда екі тармаққа жоғары тұрады. Бұның да объективті себептері баршылық. Мәселен, әйелдердің басым бөлігі «отбасы-ошақ қасындағы» шаруаларға таңулы. Бала тәрбиесіне де аналар көбірек мән береді. Ал олардың жұмысқа орналасуына келетін болсақ, әрине, іскерлік әлемінде де, басқа да салаларда әйелдерден гөрі, ерлерге жұмысқа жылдам орналасуға мүмкіншіліктер бар. Дегенмен, қазіргі кезеңде әйелдер тіркелмейтін секторда оңайырақ жұмыс таба алады. Мәселен, «өзін-өзі жұмыспен қамтыған халық» деп аталатындардың қатарында негізінен әйелдер басым. Сонымен бірге, өзін-өзі жұмыспен қамтыған әйелдердің үлесі әсіресе аграрлық секторда жоғары, мұнда аталған көрсеткіш 60%-ға жетеді. Нарықтық тұрақсыздық шарттарында жұмысбастылық сұраныс пен ұсыныс секілді өзгермелі факторлармен айқындалады. Жұмысшының еңбек мотивациясы мен таңдауына кәсіби әрекеттің құрылымы, өзінің білім деңгейі секілді факторлармен салыстырғанда табыс көлемі секілді фактор маңыздылығы жоғары. Әрине адамда өзіндік таңдау құқығы болады, дегенмен, таңдау жұмысбастылық құрылымының өзгеру үрдісімен, жұмыс орындарының жеткіліктілігімен және кәсіби білімнің болуымен шектеледі. Еңбек нарығында табысы жоғары емес мемлекеттік сектор, бәсекелестігі жоғары ортамен сипатталатын жеке сектор және әлсіз қадағаланатын ресми емес жұмысбастылық. Осы жағдайда жұмыскерлерді таңдауда экономикалық критерилермен қатар, жұмыскердің жасы, жынысы, қосымша білімдердің болуы, отбасылық мәртебесі мен балалардың болуы секілді

элеуметтік көрсеткіштер де ескеріледі. Өзінің интеллектуалдық капиталына инвестициялардың салынуы адамның жоғары табысқа қол жеткізуге және жұмыс табу мүмкіншілігін жоғарылатады. Осы мәнде әйелдерге қатысты әмбебап заңдылықты айқындауға болады: білім деңгейі жоғары болғанда әйелдердің экономикалық белсенділіктері де жоғары, жұмыссыздық деңгейі төмен болады. Жұмысберушілер жұмысқа алу барысында жынысқа қарамағанмен, баласы бар аналардың жұмысбастылығы күрделі болып отыр. Қазақстан Республикасының «Еңбек туралы» заңына сәйкес, бала бір жарым жасқа толғанға дейін ақысыз демалыс алған аналарға жұмыс орны мен қызметі сақталынуы керектігі туралы жазылғанына қарамастан [5], жеке сектор саласында балалы әйелдердің қысқартылуы кеңінен жүргізіліп жатыр. Себебі мемлекеттік саламен салыстырғанда жеке секторда жұмыс берушінің нақты экономикалық мүдделері мен әйелдердің балалы болу ниеттерін байланыстыру күрделі.

2009 жылы желтоқсанда ҚР «Ерлер мен әйелдерге тең мүмкіншіліктер мен тең құқықтарға мемлекеттік кепілдіктер беру туралы» қабылданған заң жұмыс берушілерге ерлер мен әйелдердің жалақысындағы айырмашылықтарды болдырмау үшін кәсіби дайындықтарын көтеру секілді шаралармен теңестіру міндетін жүктеді. Сонымен қатар, жұмыс берушілердің балалы әйелдерге жұмыс пен отбасылық міндеттерді орындауға мүмкіншіліктер беретін шарттарды (қосымша тапсырмалардан босату, толық емес жұмыс уақыты, жұмыс істеу барысында кәсібилік деңгейді жоғарылату және т.б) қалыптастыру қажеттілігі айқындалған.

Он жылдық аралықпен жүргізілген зерттеу қорытындыларын талдай отырып еңбек нарығында әйелдер әлсіз болғанын айқындауға болады. Жалпы экономика саласында мынадай тенденцияларды қарастыруға болады: мемлекеттік сектордағы жұмысбастылық азайды, жұмыс күші негізінен еңбек нарығының ресми емес саласына қарай жылжу үрдісінде, осы салада әйелдердің үлесі жоғары; жұмыссыздық мәселесінде гендерлік айырмашылықтарды көруге болады; әйелдердің жұмыстан айырылу

мүмкіншіліктерінің жоғарылау және жұмыс табу қиыншылықтары; жұмыс істейтін әйелдердің жұмыспен бірге отбасы құндылықтарын жүзеге асырудағы қиыншылықтары.

Жұмысбастылық саясаты қоғамда тұрақты жұмысбастылық пен халықтың әр түрлі категорияларына арналған қолжетімді жұмыс орындарын құруға бағытталған. Зерттеп отырған мәселе бойынша, еңбек нарығындағы еңбек қатынастарын реттеу әйелді дискриминациялауға негіз болатын құқықтық, әлеуметтік және мәдени факторларды жою арқылы жүзеге асырылады.

Әдебиеттер

1. Материалы форума деловых женщин Казахстана // «Хабар» Алматы, 11 декабря 2003 г. - <http://www.nomad.su>.
2. Мещеркина Е. Контекст и структурирование женской трудовой биографии / Устная история: женский взгляд. / Ред.и сост. Мещеркина Е.Ю. –М.: Невский простор, 2004. – 151б.
3. Ахметова Л.С., Шеденова Н.У. и др. Реализация прав женщин в Казахстане. Отчет по результатам социологического исследования / Реализация прав женщин в Казахстане. – Алматы, 2001, 5-43 б.
4. Ахметова Л.С., Лифанова Т.Ю., Вережкин А.В. Отцы и дети: проблемы и перспективы / рук. проекта - Ахметова Л.С. – Алматы: «ИП Волкова А.В.», 2010.- 227 б.
5. Закон о Труде в Республике Казахстан от 10 декабря 1999г. / Основные законодательные акты о труде в Республике Казахстан / Сост. С.А.Димитрова, А.С.Кузырина. – Алматы: Юрист, 2001. – 22 б.

Резюме

В данной статье на основе сравнительного анализа социологических исследований проведенных в промежутке десяти лет анализируются гендерные различия в сфере труда. С гендерной позиций определяется тенденция развития ситуации на казахстанском рынке труда, характеризуются основные проблемные вопросы гендерного неравенства.

Түйін

Аталмыш мақалада он жылдық аралықпен жүргізілген социологиялық зерттеулерді салыстырмалы талдау негізінде еңбек саласындағы негізгі гендерлік айырмашылықтар айқындалады. Гендерлік бағыт бойынша қазақстандық еңбек нарығының даму қарқыны мен гендерлік теңсіздікпен байланысты мәселелер зерттелінеді.

«РЕАЛИЗАЦИЯ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ - ПУТЬ В КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫЙ МИР»

САРСЕМБАЕВА Р.Б.

*Президент Ассоциации деловых женщин Казахстана,
член Национальной комиссии по делам женщин
и семейно-демографической политике при Президенте
РК, доктор социологических наук*

Гендерное равенство является одним из ключевых направлений социальной модернизации общества, так как создание равных возможностей является важной составляющей в обеспечении активного участия женщины в политической, экономической и социальной жизни страны. Меры, принятые в последние годы в Казахстане для реализации гендерной политики, относятся к числу высоко результативных.

Как отмечается в недавнем Глобальном отчете о гендерном равенстве, который ежегодно составляется Всемирным экономическим форумом (ВЭФ), Казахстан входит в число тех стран, где возможности женщин в экономической, политической и других сферах оцениваются весьма высоко. Казахстан занимает 32-е место из 136 стран мира. Это выше, чем разместились все страны Восточной Европы и Закавказья, а также Франция (45-е место), Россия (61-е), Китай (69-е), Япония (105-е).